

رابطه جو سازمانی با تاب آوری و تعهد سازمانی در کارکنان اداره تعاون شهر زنجان

مجله علمی پژوهش در روانشناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی (سال پنجم)
شماره ۱۶ / تابستان ۱۳۹۸ / ص ۷۳-۸۶

سهیلا نوحی^۱، نسترن نسیمی^۲

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد زنجان

^۲ کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد زنجان

نویسنده مسئول :

سهیلا نوحی

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه جو سازمانی با تاب آوری و تعهد سازمانی در کارکنان اداره تعاون شهر زنجان می باشد.

روش: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی و کاربردی بود. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه کارکنان اداره تعاون شهر زنجان می باشد که از بین ۱۸۶ نفر کارکنان سازمان طبق جدول مورگان تعداد ۱۱۵ به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. که برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه جو سازمانی، تاب آوری و تعهد سازمانی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه آزمون های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار برای متغیر های تاب آوری و تعهد سازمانی) و آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به کار گرفته شد. سطح معنی داری در این مطالعه کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. **یافته ها:** نتایج تحقیق نشان می دهد که بین جو سازمانی با متغیر های تعهد سازمانی، تاب آوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: بهبود در جو سازمانی می تواند باعث افزایش تعهد کارکنان و مدیران به سازمان شود و می تواند پیوسته منجر به حفظ توانایی ها و مزایای رقابتی سازمان گردد.

کلید واژگان: جو سازمانی، تاب آوری، تعهد سازمانی، کارکنان، اداره تعاون

مقدمه

کارکنان ارزشمندترین دارایی ما هستند [۱]. نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می تواند به شکل مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد. از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در سازمان ها اهمیت ویژه ای دارد [۲]. البته این شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است [۳]. و تامین این همبستگی نیاز به یک جو سازمانی مناسب دارد. امروزه جو سازمانی یکی از مفاهیم بسیار مهم در زمینه ی مدیریت است که به عناوین و طرق مختلف در منابع مربوط به رفتار سازمانی به آن اشاره می شود و تشریح آن به لحاظ اینکه ارتباط نزدیکی با بعضی دیگر از عوامل مؤثر در اثربخشی سازمانی از قبیل فرهنگ سازمانی، روحیه، انگیزش کارکنان و همچنین اثربخشی رفتاری مدیر دارد بسیار مهم است. مفهوم جوسازمانی بر این واقعیت دلالت دارد که رفتار انسان در سازمان فقط بر اثر تعامل با رویدادهای مستقیم و بلاواسطه شکل نمی گیرد بلکه همچنین تحت تأثیر تعامل با نیروهای نامحسوس و ناپیدای سازمانی نیز قرار دارد. به طور کلی جو سازمانی ادراکاتی است که افراد از جنبه های گوناگون محیط سازمان دارند [۴]. لیمن^۱ (۱۳۸۱) و نیک پیما و غلام نژاد^۲ (۱۳۸۹)، بیان می کنند: جوسازمانی مجموعه ویژگی هایی است که یک سازمان را توصیف و آن را از دیگر سازمان ها متمایز می کند، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. جو سازمانی از فعالیت های روزمره در سازمان ها نشأت گرفته و نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت مانند افزایش بهره وری، رضایت شغلی و انگیزش و هم به روش منفی مانند خستگی، غیبت از کار، ترک خدمت و حوادث شغلی تحت تأثیر قرار میدهد [۵].

هم چنین جو سازمانی دربرگیرنده ی نظا می ارزشی است، به این معنی که شیوه ی انجام کار و این که به چه رفتارهایی پاداش داده را مشخص می کند (بولدن^۳، ۱۹۹۲). آراباسی^۴ (۲۰۱۰)، ابعاد جوسازمانی را با تمرکز بر هفت بعد: ساختار سازمانی^۵، ارتباطات سازمانی^۶، پاداش^۷، تعهد سازمانی^۸، ریسک پذیری^۹، تعارض سازمانی^{۱۰}، کار گروهی^{۱۱} بررسی کرده است.

- ساختار سازمانی : ساختار سازمانی به چارچوبی گفته می شود که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت های اعضای سازمان ایجاد می کنند. در حقیقت، ساختار سازمانی الگوی تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان و هم چنین یک نظام رسمی می باشد [۶].
- ارتباطات سازمانی : ارتباطات عامل مهمی در سازمان بوده و بخش های مختلف سازمان را به هم مرتبط و متصل می کند. ارتباطات بخش وسیعی از رفتارهای افراد را در سازمان شامل می شود و ابزاری برای شکل دادن به وظایف اصلی مدیریت سازمان است [۷].
- پاداش: پیامدهای ارزشمند و مثبت کار برای افراد را پاداش گویند. پاداش ارائه یک پیامد خوشایند برای انجام رفتاری مطلوب توسط فرد است که احتمال تکرار آن رفتار را افزایش می دهد [۸].
- تعهد سازمانی : تعهد سازمانی بدان معناست که فرد، سازمان را معرف خود بداند. به طور خلاصه وفاداری به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را تعهد سازمانی می نامند [۹].
- ریسک پذیری: از نظر بارنی و رایت ، ریسک پذیری سنجش یا ارزیابی ریسک و طراحی راهبردهایی برای مدیریت ریسک می باشد. در سازمان های مختلف، هنگامی که افراد با یک دیگر بهتر کار می کنند، دستاوردها نیز از نظر کمی و کیفی بهتر می شود [۱۰].
- تضاد سازمانی: تضاد در یک سازمان، نزاع ، مشاجره یا تقابل نیروهای موجود بین نیازهای اولیه و نیازهای معنوی، مذهبی و منظرهای اخلاقی و از طرفی ناسازگاری طرز فکر و تصورات دو نفر یا بیش تر را توضیح می دهد. در واقع تضاد ، تعاملات ارتباطی افرادی می باشد که به هم دیگر وابسته اند و احساس می کنند علایق شان متضاد یا ناسازگار است.

¹ Limen

² Bolden

³ Arabaci

⁴ Organizational Structure

⁵ Communication

⁶ Rewarding

⁷ Organizational Commitment

⁸ Risk-taking

⁹ Organizational Conflict

¹⁰ Team Working

■ کار گروهی: تیم یا گروه، مجموع‌های از افراد است که هریک بخشی از فعالیت گروه‌ی را به دوش می‌کشد. آن‌چه هر عضو گروه باید انجام دهد، این است که سهم وظیفه‌ای خود در گروه را به نحو احسن و اکمل انجام داده و گروه را برای رسیدن به اهداف نهایی اش کمک کند [۱۱].

جو سازمانی بر اساس ادراک کارکنان از محیط سازمان سنجیده می‌شود. روی هم رفته، جو سازمانی برای توصیف ویژگی‌های سازمان و واحدهای مربوطه استفاده می‌شوند [۱۲]. اما یکی دیگر از عوامل مؤثر در جو سازمانی و سلامت روانی کارمندان تاب‌آوری می‌باشد. اصطلاح تاب‌آوری دارای سابقه بسیار طولانی است و کاربرد آن حداقل به یک قرن قبل از میلاد برمی‌گردد [۱۳]. و یکی از مهمترین توانایی‌های انسان که در شرایط سخت و فشارهای روانی باعث سازگاری مؤثر با تغییرات و عوامل خطر و تنش‌زا شده و عاملی در جهت مقاومت در برابر مشکلات است، تاب‌آوری می‌باشد [۱۴]. تاب‌آوری باعث می‌شود که باوجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دست‌یابی به موفقیت و رشد زندگی فردی خود استفاده کنند و از این چالش‌ها و آزمون‌ها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره‌جویند و از آن‌ها سربلند بیرون بیایند [۱۵]. به بیان کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳؛ نقل مفهوم تاب‌آوری برای اولین بار توسط Werner و Smith در روانشناسی رشد مطرح و به تدریج به حوزه‌های دیگر وارد شد Connor و Davidson تاب‌آوری را به عنوان پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده و همچنین شرکت فعال و سازنده فرد در محیط می‌دانند که موجب توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی-روانی در شرایط تنش‌زا می‌شود [۱۶].

در واقع، تاب‌آوری پدیده‌ای است که از پاسخ‌های انطباقی طبیعی انسان حاصل می‌شود و علیرغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد [۱۷]. کامپفر (۱۹۹۹) بیان می‌کند؛ تاب‌آوری بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر (در شرایط تهدیدکننده) است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند. در روان‌شناسی، ظرفیت مثبت افراد برای سازگاری با استرس و فجاج را تاب‌آوری نامیده‌اند. در این معنا تاب‌آوری به عنوان عوامل محافظتی و مقاومت در مقابل عوامل خطر ساز آینده مورد توجه واقع شده است [۱۸]. به باور ماستن^۲ (۲۰۰۱)، هنگامی که فاجعه از سر بگذرد و نیازهای اولیه انسانی تأمین گردد، آن‌گاه تاب‌آوری به ظهور می‌رسد. در نتیجه‌ی فرآیند تاب‌آوری، اثرات ناگوار، اصلاح یا تعدیل و یا حتی ناپدید می‌گردند و سلامت روان حفظ می‌شود [۱۹، ۲۰]. بسیاری از محققان بین تاب‌آوری و مشکلات روان‌شناختی رابطه‌ای معنا دار و منفی را گزارش کرده‌اند و چنین بیان می‌دارند که این سازه می‌تواند به عنوان عامل میانجی بین سلامت روان و بسیاری دیگر از متغیرها قرار گیرد و با ارتقای تاب‌آوری، فرد می‌تواند در برابر عوامل استرس‌زا، اضطراب‌آور و همچنین عواملی که مسبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روان‌شناختی آنها می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آنها غلبه نمایند [۲۰].

و اما تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق شود. کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند، در کار خود دارای نظم‌ی بیش‌تر هستند و مدت بیش‌تری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. البته، معمولی‌ترین شیوه آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان می‌کنند [۲۱].

گروسکی^۳ (۱۹۶۶؛ نقل از مک‌کونل^۴، ۲۰۰۶)؛ تعریف بسیار گسترده‌ای از تعهد ارائه داد، که می‌گوید "تعهد به ماهیت رابطه عضو با سازمان به عنوان یک کل برمی‌گردد. گروسکی فرض نمود که دو عامل بر میزان قدرت تعهد تأثیر می‌گذارد: ۱- هرچه مقدار پاداشی که فرد دریافت می‌کند و یا انتظار آن را دارد بیش‌تر باشد، میزان تعهد بیش‌تر خواهد بود؛ ۲- هرچه موانع برای دستیابی به پاداش‌ها بیش‌تر باشند، میزان تعهد بیش‌تر خواهد بود. یافته‌های گروسکی در تحقیق بر روی مدیران یک شرکت بزرگ فرضیه دوم را تایید نمود اما فرضیه اول مورد تایید قرار نگرفت [۲۲]. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است که بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد [۲۳]. و تعهد سازمانی یک متغیر محوری است که نشان می‌دهد افراد با تعهد بیش‌تر تمایل دارند تلاش بیش‌تری به کار خود اختصاص دهند تا بدین گونه به عملکرد سازمانی کمک کنند [۹].

¹ Compfer

² Masten

³ Goroski

⁴ McConnell

اردیهم، وانگ و زیکر^۱ (۲۰۰۶)؛ تعهد سازمانی را حالتی روانی معرفی می کند که نوع رابطه کارمند با سازمانش را مشخص می کند و این رابطه شامل استنتاجاتی برای کارمند است که ادامه عضویت کارمند را در سازمان تعیین می کند [۲۴].

تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امری مهم است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهد تر، به ارزش ها و هدف های سازمان پای بندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کم تر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی جدید اقدام می کنند [۲۵]. تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می دهد. تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. هیچ سازمانی نمی تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق شود. کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند، در کار خود دارای نظم و بیشتر تر هستند و مدت بیشتر تری در سازمان می مانند و کار می کنند [۲۶].

بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد گردید که بر روی جو سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره‌وری سازمان گردد، از این رو این هدف این تحقیق بررسی تاب آوری و تعهد سازمانی بر جوسازمانی می باشد، و همچنین به بررسی فرضیه های ذیل می پردازد.

فرضیه اول: بین جو سازمانی با تعهد سازمانی، تاب آوری و شوخ طبعی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین جو سازمانی با تاب آوری کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

پیشینه تحقیق

ادوارد و هرزلینسکی^۲ (۲۰۰۷) در پژوهش خود با عنوان رابطه تاب آوری و فرسودگی شغلی دریافتند کارکنانی که از فنون تقویت کننده ی تاب آوری استفاده می کنند کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند [۲۷].

اشرفی^۳ (۱۳۷۴) طی پژوهش ها یی با عنوان عامل های موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت البرز شرقی به نتایج زیر دست یافت. مهم ترین عامل های موثر بر ایجاد و حفظ تعهد سازمانی مورد آزمون قرار گرفتند این عامل ه ۱ در چارچوب سه متغیر رضایت شغلی، عامل های نگهدارنده و عامل های محیطی دسته بندی شدند و در نهایت به این نتیجه رسیده است که بین سه دسته عوامل با میزان تعهد سازمانی رابطه ی خطی مستقیم وجود دارد [۲۸].

هافمن^۴ (۲۰۰۵) در پژوهش خود نشان داد کارکنانی که احساس نابرابری بیشتر تر می کنند، نسبت به دیگر کارکنان تعهد سازمانی کم تری دارند. چنین ادراکی، بر کارکرد کارکنان اثر کاهنده داشته است [۲۹].

استوارت و همکاران^۵ (۲۰۰۶) پژوهشی در نهادهای تولیدی، انجام داده و فاکتورهای جو را استقلال، همبستگی، اعتماد، فشار، حمایت، شناخت، عدالت و نوآوری در نظر گرفته اند، ولی در نهایت وجود رابطه را تأیید کرده اند [۲۱].

رنجبریان^۶ (۱۳۷۵) در خصوص تعهد سازمانی پژوهش های گسترده ای انجام داده است و به این مطلب اشاره نموده است در صورتی که مدیران سازمان ها زمینه و فرصت های مناسب برای ایجاد و پرورش خلاقیت و نوآوری کارمندان فراهم آورند و موضعی را که به احتمال زیاد در مسیر رشد، پرورش و خلاقیت کارمند وجود دارد را مرتفع سازند و همچنین در صورتی که مدیران مشوق روحیه ی نوآوری و خلاقیت در سازمان باشند، کارمندان نسبت به این مسئله واکنشی مثبت نشان داده و نسبت به سازمان و هدف ها تعهدی بیشتر نشان خواهند داد [۳۰].

ماتیو و زاجاک^۵ (۱۹۹۰) با تجزیه و تحلیل یافته های پیشین بیش از دویست پژوهش در این مورد به نتایج زیر دست یافتند. تعهد سازمانی با سن فرد دارای همبستگی نسبی و مثبت است، زن ها نسبت به مردان تعهد بیش تری نسبت به مردان دارند. رابطه ی تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. ازدواج با تعهد سازمانی همبستگی ضعیفی دارد. برخی مطالعات رابطه ی انسجام گروهی و تعهد سازمانی را مثبت و تعدادی دیگر، رابطه ی این دو را منفی دانسته اند. میان اندازه ی سازمان و میزان تعهد سازمانی همبستگی معنی دار ملاحظه شده است [۳۰].

تیسو و هوانگ^۶ (۲۰۰۸)، رابطه بین جو اخلاقی موجود در سازمان و تعهد سازمانی را در پرستاران تایوانی تأیید کرده اند [۳۱].

¹ Ardihem, Vang & Ziker

² Edward & Hercelinsky

³ Hafman

⁴ Stevart

⁵ Mateyo & Zajak

⁶ Tesae & Hovang

محمودی پاتی، نیک پور، یمینی فیروز (۱۳۹۳)، به ارزیابی جوسازمانی و اهمیت آن در مدیریت شهری پرداخته و نتایج زیر به دست آمده است، یکی از مهمترین عوامل برای حرکت و پویایی سازمان، وجود جو سازمانی مطلوب است. با توجه به حداقل و حداکثر نمره ی جو سازمانی در پژوهش حاضر (۰ و ۱۲۸) و با توجه به میانگین نمره به دست آمده از سازمان های مورد مطالعه و فرض پژوهشگر وضعیت جو سازمانی سازمان های پسماند، آرامستان، بهسازی و نوسازی، تاکسی رانی، اتوبوسرانی، آتش نشانی و عمران، خوب ارزیابی شده است. جو سازمانی شهرداری و فضای سبز نیز در حد متوسط به بالا و تنها سازمان فاوا متوسط به پایین ارزیابی شد [۳۲].

احمدی، شریفی درآمدی (۱۳۹۳)، از پژوهش خود با عنوان بررسی اثربخشی آموزش تاب آوری بر سلامت روان افراد مبتلا به وابستگی مواد در کانون توسکای شهر تهران دریافتند که؛ آموزش تاب آوری بر بهبود سلامت روان افراد مبتلا به وابستگی مواد نقش مهم و تعیین کننده ای دارد. بدین معنا که آموزش تاب آوری باعث افزایش سلامت روان افراد مبتلا به وابستگی مواد می شود [۱۸].

الحسینی المدرسی، فیروزکوهی برنج آبادی (۱۳۹۶)، تحلیل رابطه تاب آوری با ابعاد عجین شدن با شغل را بررسی کرده اند و دریافتند که، بین تاب آوری و عجین شدن در شغل رابطه مثبت معناداری وجود دارد. امروزه کارکنان در سازمان ها تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم گیری و فعالیت های سازمانی دارند. آنها به دلیل مشارکت در فرایندهای برنامه ریزی و تصمیم گیری، احساس رضایت و تعهد بیشتری کرده و حاضرند که فعالیت های داوطلبانه ای را از خود بروز دهند [۳۳].

کاظمی و عریضی (۱۳۹۰) از پژوهش خود در مورد رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان دریافتند که بین نظام ارزشی افراد شاغل و انواع تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد [۳۴].

اکبرزاده، اکبرزاده و پناه علی (۱۳۹۳). در بررسی خود رابطه تعهد سازمانی، تاب آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آتش نشانی دریافتند که یافته دیگر پژوهش نشان داد که تاب آوری و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنی داری دارد؛ یعنی با افزایش تاب آوری و تعهد سازمانی فرسودگی شغلی کاهش می یابد [۲۴].

قراردهند.

اور دانیتا و دیگران^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان جو سازمانی در مؤسسات پژوهشی بخش بهداشت و درمان در دانشگاه زولیا نتیجه گرفت که جو سازمانی به علت تأثیر آن بر توسعه و تقویت محیط سازمان بسیار مورد علاقه و توجه سازمان هاست. نتایج نشان داد که شیوه رهبری (۲ / ۴۳ درصد) و کارکنان عمدتاً از / استبدادی در مؤسسات پژوهشی مورد بررسی وجود دارد (۸ / ۶۰ درصد). و به طور کلی جو / بخشهای فیزیکی که در آنها کار میکنند چندان رضایتی ندارند سازمانی حاکم بر این مؤسسات از نظر توسعهی ایدهآل فرایندهایی که مولد بودن افراد و در نتیجه اثربخشی کل نظام سازمان را تعیین میکنند، چندان مناسب نیست. [۳۵]

سانی^۲ (۲۰۱۲) نیز جو سازمانی موجود در سازمانهای صنعتی نیجریه را مورد ارزیابی قرار داد. به این منظور از روش تحقیق کمی، بر اساس مصادیق پسا اثباتگرایی استفاده کرد. نتایج پژوهش نشان داد که جوسازمانی قابل قبولی در این سازمانها وجود دارد و میزان تأثیر جو سازمانی بر رفتار سازمانی کارکنان نیز مثبت ارزیابی گردید. برای بهبود وضعیت جو سازمانی نیز پیشنهاد شد تا مدیران با تعیین فرایند مدیریت مشارکتی، جو مطلوبتری را در این نوع سازمان ها برقرار کنند و میزان همکاری و مشارکت کارکنان را در تصمیم گیریها بیشتر از قبل فراهم نمایند [۳۶].

مانول هنری^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی بین جو سازمانی و تعهد سازمانی بین بانکها پرداخته و نتایج نشان دادند، که تعهد سازمانی موجب بهبود کار کارکنان و متقابلاً بهبود جو سازمانی بانکها می شود [۳۷].

روش پژوهش

طرح پژوهش: پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از روش جمع آوری داده ها به صورت، توصیفی- پیمایشی است. برای بررسی رابطه جو سازمانی با تاب آوری و تعهد سازمانی در کارکنان اداره تعاون شهر زنجان است.

جامعه آماری: شامل کلیه کارکنان اداره تعاون شهر زنجان می باشد که طبق آمار اداره تعداد کارکنان ۱۶۸ نفر می باشد. که طبق جدول مورگان تعداد ۱۱۵ نفر از کارکنان را به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و داده ای با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته

¹ Urdaneta, Alvarez, J. Urdaneta

² Sany

³ Manuel Henry

است. برای تجزیه و تحلیل داده از شاخص های آمار توصیفی مواردی چون؛ فراوانی، میانگین، واریانس، انحراف استاندارد و از شاخص های آمار استنباطی که شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

ابزار پژوهش

پرسشنامه ی جو سازمانی: پرسشنامه ی جو سازمانی برگرفته از هالپین و کرافت^۱ در سال ۱۹۶۳ می باشد این پرسشنامه در آغاز برای سنجش جو سازمانی در اماکن آموزشی طراحی گردید اما سپس در حیطه های مختلفی از آن استفاده شد. این پرسشنامه با داشتن ۳۲ سوال که ۸ بعد (صمیمیت ، نشاط ، مانع ، تظاهر به کار و تاکید بر تولید، کناره جویی و ملاحظه گری و اعتماد) را می سنجد که چهار بعد نخست به ویژگی های رفتار معلمان و چهار بعد دوم به ویژگی های رفتار مدیران مربوط می شود که طبق جدول لیگرت و ۵ گزینه ای از خیلی کم تا خیلی زیاد نمره گذاری می شود. حیدرزادگان (۱۳۸۰)، ضریب پایایی پرسشنامه جو سازمانی را ۹۷ درصد محاسبه نموده است [۳۸].

پرسشنامه تاب آوری: پرسشنامه تاب آوری توسط کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، که شامل ۲۵ سؤال است جهت اندازه گیری قدرت مقابله با فشار و تهدید تهیه شده است برای هر سؤال طیف درجه بندی پنج گزینه ای (کاملاً نادرست تا همیشه درست) در نظر گرفته شده که از صفر (کاملاً نادرست) تا چهار (همیشه درست) نمره گذاری می شود. پایایی مقیاس برابر ۰/۹۳ حاصل شد که کاملاً منطبق با پایایی گزارش شده توسط سازندگان مقیاس بود. نتایج تحلیل عاملی به روش مؤلفه های اصلی بیانگر وجود یک عامل کلی در مقایس بود [۳۹].

پرسش نامه ی تعهد سازمانی: پرسش نامه ی تعهد سازمانی برگرفته از پورتر، استرس، نئودی و بولیان^۲ در سال ۱۹۷۴ می باشد پرسشنامه مذکور شامل ۱۵ سوال می باشد. این پرسشنامه، تعهد سازمانی افراد را اندازه گیری می کند، گوینه های این پرسشنامه که ۳ بعد (هنجاری، تداومی و عاطفی) را می سنجد. رنجبریان، (۱۳۷۵)، ضریب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی را ۹۴ درصد محاسبه نموده است [۴۰].

یافته ها

جدول ۱: آزمون کولموگروف اسمیرنوف، به منظور بررسی نرمال بودن متغیر های پژوهش

متغیر	کالموگروف- اسمیرنوف	معنی داری (P)
تاب آوری	۰/۶۱۶	۰/۸۴۲
تعهد سازمانی	۰/۶۹۴	۰/۷۲۱

نتایج جدول فوق نشان می دهد که مقدار معنی داری تمام متغیر های پژوهش از مقدار آلفای مورد نظری یعنی ۰/۰۵ بزرگتر بوده، لذا چنین نتیجه گیری می شود که متغیر های مورد نظر از فرضیه نرمالیتی تبعیت می کنند.

جدول شماره ۲: جدول ضریب همبستگی بین جو سازمانی با تاب آوری کارکنان

جمع	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
۱۱۵	*۰/۱۸۷	۰/۰۰

جدول بالا نشان می دهد ضریب همبستگی بین جو سازمانی با تاب آوری کارکنان $r=0/187$ است که این ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

¹ Halpin & Croft

² Porter, Steers, Mowday & Boulian

جدول شماره ۱-۲: ضریب همبستگی، تعیین و مجذور

متغیرهای پیش بین	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
جو سازمانی با تاب اوری کارکنان	۰/۱۸۷	۰/۳۵۱	۰/۲۶۳	۱۸/۷۵

همانطور که ملاحظه می کنید ضریب همبستگی چند گانه بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان ۰/۳۶ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۱۸۷ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند ۳۵ درصد از تغییرات مربوط به تاب اوری کارکنان را پیش بینی نمایند.

جدول شماره ۲-۲: بررسی معنی داری مدل

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مشاهده شده	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۴۲۰/۴۵	۱	۱۴۲۰/۴۵	۴/۰۳	۰/۰۴۷
باقیمانده	۳۹۰۵۷/۸۰	۱۱۱	۳۵۱/۸۷		
کل	۴۰۴۷۸/۲۶	۱۱۲			

جدول تحلیل رگرسیون بالا نشان می دهد که F مشاهده شده برای جو سازمانی با تاب اوری کارکنان ۴/۰۳ می باشد و در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنادار است. پس مدل معنی داری است.

جدول شماره ۳-۲: جدول ضرایب استاندارد

	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۸۴/۴۵	۱۰/۹۲		۷/۷۲	۰/۰۰
جو سازمانی	۰/۴۸۲	۰/۲۴۰	۱/۸۷	۲/۰۰	۰/۰۴۷

هر چه بتا و تی بزرگتر و سطح معنی داری کوچکتر باشد بدین معنی است که متغیر مستقل پیش بین تاثیر شدیدتری بر متغیر وابسته دارد در این پژوهش بتا برای متغیر شوخ طبعی کارکنان ۰/۱۸۷ گزارش شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از ۰/۰۵ تاثیر مستقیم و معنی داری بر تاب اوری دارد.

جدول شماره ۲: جدول ضریب همبستگی بین جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان

جمع	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
۱۱۵	*۰/۲۴۳	۰/۰۰

جدول بالا نشان می دهد ضریب همبستگی بین جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان $r=۰/۲۴۳$ است که این ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱-۳: ضریب همبستگی، تعیین و مجذور

متغیرهای پیش بین	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
جو سازمانی با تعهد سازمانی	۰/۲۴۳	۰/۵۹۰	۰/۵۱۲	18.52269

همانطور که ملاحظه می کنید ضریب همبستگی چند گانه بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان ۰/۶۰۳ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۲۴۳ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند ۵۹ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را پیش بینی نمایند.

جدول شماره ۲-۳: بررسی معنی داری مدل

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F مشاهده شده	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۳۹۵/۲۷	۱	۲۳۹۵/۲۷	۶/۹۸	۰/۰۰۹
باقیمانده	۳۸۰۸۲/۹۹	۱۱۱	۳۴۳/۰۹		
کل	۴۰۴۷۸/۲۶	۱۱۲			

جدول تحلیل رگرسیون بالا نشان می دهد که F مشاهده شده برای جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ۶/۹۸ می باشد و در سطح ۰/۰۰۰۱ $p <$ معنادار است. پس مدل معنی داری است.

جدول شماره ۳-۳: جدول ضرایب استاندارد

	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۹۳/۱۹	۵/۱۹		۱۷/۹۴	۰/۰۰
تعهد سازمانی کارکنان		۰/۱۲۱	۰/۲۴۳	۲/۶۴	۰/۰۰۹

هر چه بتا و تی بزرگتر و سطح معنی داری کوچکتر باشد بدین معنی است که متغیر مستقل پیش بین تأثیر شدیدتری بر متغیر وابسته دارد در این پژوهش بتا برای متغیر تعهد سازمانی کارکنان ۰/۲۴۳ گزارش شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از ۰/۰۵ تأثیر مستقیم و معنی داری بر تعهد سازمانی دارد.

نتایج امار استنتاجی

فرضیه اول: بین جو سازمانی با تعهد سازمانی، تاب آوری رابطه وجود دارد. ضریب همبستگی چند گانه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی، تاب آوری کارکنان ۰/۴۱۱ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۱۶۹ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند ۱۶ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی، تاب آوری را پیش بینی نمایند، در این پژوهش بتا برای متغیر شوخ طبعی کارکنان ۰/۲۷۵، تاب آوری کارکنان ۰/۱۸۱ و برای تعهد سازمانی ۰/۲۷۱ گزارش شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از ۰/۰۵ تأثیر مستقیم و معنی داری بر تعهد سازمانی، تاب آوری کارکنان دارد.

فرضیه دوم: بین جو سازمانی با تاب آوری کارکنان $r=0/187$ است که این ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ضریب همبستگی چندگانه بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان ۰/۶۰۳ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۱۸۷ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند ۳۵ درصد از تغییرات مربوط به تاب آوری کارکنان را پیش بینی نمایند که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان

می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از ۰/۰۵ تاثیر مستقیم و معنی داری بر تاب آوری دارد. کامپفر (۲۰۰۵)، معتقد است که تاب آوری نوعی بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به سطح بالاتری از آن، در شرایط تهدید کننده می باشد که موجب سازگاری موفق در زندگی را فراهم می آورد. همچنین از دیدگاه ماستن (۲۰۰۶)، نیز تاب آوری تطابق موفقیت آمیز، عالی رغم وجود تهدید و شرایط ناگوار در محیط زندگی فرد می باشد.

فرضیه سوم: بین جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان $r=0/243$ است که این ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی چند گانه بین جو سازمانی با تعهد کارکنان ۰/۶۰۳ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۲۴۳ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند ۵۹ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را پیش بینی نمایند که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از ۰/۰۵ تاثیر مستقیم و معنی داری بر تعهد سازمانی دارد. بدین معنی که هر چه نمره ی جو سازمانی افزایش یابد، میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. نتایج، حاکی ارتباط مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مرتبط با محیط کار با تعهد سازمانی است و رابطه معناداری بین جو سازمانی و تعهد سازمانی است. استوارت، و همکاران در موسسات تولیدی، پژوهشهایی انجام داده و فاکتورهای جو را استقلال، همبستگی، اعتماد، فشار، حمایت، شناخت و عدالت در نظر گرفته ولی در نهایت وجود رابطه را تایید کرده اند [۴۱]

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه جو سازمانی با تاب آوری و تعهد سازمانی می باشد. که یافته ها و فرضیه های این پژوهش نشان داد که بین جو سازمانی با تعهد سازمانی، تاب آوری رابطه وجود دارد. در این پژوهش بتا برای متغیر تاب آوری کارکنان ۰/۱۸۱ و برای تعهد سازمانی ۰/۲۷۱ گزارش شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از ۰/۰۵ تاثیر مستقیم و معنی داری بر تعهد سازمانی، تاب آوری کارکنان دارد. بین جو سازمانی و تاب آوری ۰/۱۸۷ بود که رابطه معنادار و مثبت بود، که نشان می دهد تاب آوری کارکنان در محیط کار موجب سازگاری و حتی لذت از کار و بهبود جو سازمانی می شود. نتایج این فرضیه همسو با الحسینی المدرسی و فیروزکوهی برنج آبادی [۳۳] و آهولا^۱ [۴۲]، لیندبلوم، لنتون، فدلی و برون اوت^۲ [۴۳]، همسو بود. فرضیه آخر مبنی بر جو سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۲۴۳ رابطه مثبت و معنا دار بود و با پژوهش های رنجبریان [۳۰]، اشرفی [۲۸]، ماتیو و زاجاک [۳۰]، شایان جهرمی، احمدی و فراغه [۴۴]، اکبرزاده، اکبرزاده، پناه علی [۲۴] و مانوئل هنری [۳۷] که همگی پژوهش هایی مشابه را در دانشگاه ها و مدارس و مراکز دولتی انجام داده اند، همسو بود [۴۴]. همانطور که اشاره شد مفهوم تعهد سازمانی برنگرش مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد، مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می دهند که تعهد کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان در پی خواهد داشت. از نتایج یافته های ذکر شده باید گفت جو سازمانی با عواملی نظیر: میزان تعارض، کیفیت زندگی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان، اثربخشی رفتاری مدیر، رفتار صادقانه مدیر و کارکنان رابطه دارد و بر کارکرد سازمان ها موثر می باشد. همچنان که شکرکن، نیسی، نعمی، و مهرابیزاده هنرمند (۱۳۸۰)، در این زمینه اشاره می نماید که: امروزه جو سازمانی یکی از مفاهیم مهم در مدیریت است که به عنوان و طرق مختلف در منابع مربوط به رفتار سازمانی به آن اشاره می شود و تشریح آن به لحاظ اینکه ارتباط نزدیکی با بعضی از عوامل مؤثر در کارکرد و اثربخشی سازمان ها از قبیل: تاب آوری و تعهد سازمانی کارکنان دارد بسیار مهم است [۴۳]. همچنین امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیرمستقیم دارد. افراد متعهدتر با ارزش ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی جدید اقدام می کنند. به بیان ساقلیتی و زوتی^۳ [۲۳]، جو سازمانی مطلوب و ایده ال، شرایطی است که در آن افراد با علاقه به محل کار خود می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. در جو سازمانی مطلوب، کارکنان از رضایت شغلی قابل توجهی برخوردارند، و انگیزه ی کافی برای غلبه بر مشکلات را دارا هستند. در جو سازمانی مطلوب، کارکنان احساس می کنند که وجودشان ضروری است و روحیه ی کاری آن ها افزوده می شود [۴۴]. بنابراین با توجه به نتیجه ی پژوهش حاضر و تحقیقات گذشته، می توان نتیجه گرفت که آنچه سبب تسهیل جوسازمانی مطلوب می گردد دو عامل مهم یعنی تاب آوری و تعهد سازمانی است که ایجاد انگیزه و روابط انسانی صمیمی و گرم و رضایت را به دنبال دارد. و خود این جو سازمانی مناسب و سالم ایجاد تاب آوری و تعهد سازمانی برای کارکنان می باشد.

پیشنهادهات

- در پژوهشهای بعدی می توانند در نمونه ای بزرگتر و سایر ادارت شهر زنجان، انجام شوند.
- از آن جا که نمونه پژوهش از اداره تعاون انتخاب شده است، بررسی پژوهشی مشابه بر روی نمونه بالینی به منظور کشف اختلالات اضطرابی بالینی مهم و ضروری به نظر می رسد.
- در پژوهش های بعدی سایر گذرگاه های بالقوه از جمله فرهنگ سازمانی، اخلاق کاری سازمانی مورد توجه قرار گیرد.
- در پژوهش های بعدی متغیرهای دیگر هم مورد بررسی قرار گیرد.

¹ Ahola

² Lindblom, Linton, Fedeli & Bryngelsson

³ Agnelli, Saglietti & Zotti

منابع

۲. دانش فر، تیمور (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین جو سازمانی و مشارکت دبیران در فرآیند تصمیم گیری در دبیرستان های شهرهای آمل، نور و چمستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۵. محمودی پاتی، فرزین، نیک پور، عامر، یمینی فیروز، مسعود (۱۳۹۳). ارزیابی جو سازمانی و اهمیت آن در مدیریت شهری (مطالعه موردی: شهرداری آمل و سازمانهای تابعه، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، دوره ۱ سوم، شماره ۱، تابستان ۹۳، صفحات ۱۱۵-۱۳۷.
۱۳. گرامی نژاد، ندا، حسنی، مهدی، موسوی میرزایی، سید محمد و قربانی مقدم، زهرا (۱۳۹۷). ارتباط تابآوری با کیفیت زندگی حرفه‌ای در پرستاران بخش های ویژه. نشریه پرستاری ایران مرکز تحقیقات مراقبتهای پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، اسفند ۱۳۹۷، شماره (۱۱۶)، دوره (۳۱).
۱۷. خداحیمی، سیامک (۱۳۷۴). مفهوم سلامت روان شناختی. انتشارات جاودان خرد، مشهد، چاپ اول.
۱۸. احمدی، رضا و شریفی درآمدی، پرویز (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی آموزش تاب آوری بر سلامت روان افراد مبتلا به وابستگی مواد در کانون توسکای شهر تهران، فصلنامه مطالعات روانشناسی بالینی شماره شانزدهم، سال چهارم.
۲۱. ملازهی، امین (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۲، تابستان ۹۵، پیاپی ۲.
۲۴. اکبرزاده، داوود، اکبرزاده، حسن، پناه علی، امیر (۱۳۹۳). رابطه تعهد سازمانی، تاب آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آتش نشانی، فصلنامه علمی - پژوهشی امداد و نجات، سال ششم، شماره ۳.
۲۸. اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴). تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، چاپ نشده مرکز مدیریت دولتی شیراز.
۳۳. الحسینی المدرسی، سید مهدی و فیروزکوهی برنج آبادی، مجید (۱۳۹۶). تحلیل رابطه تاب آوری با ابعاد عجین شدن با شغل. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۳، بهار ۹۶، صفحات ۲۴-۱.
۳۰. رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵). تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
۳۲. محمودی پاتی، فرزین، نیک پور، عامر، یمینی فیروز، مسعود (۱۳۹۳). ارزیابی جو سازمانی و اهمیت آن در مدیریت شهری (مطالعه موردی: شهرداری آمل و سازمان های تابعه، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، دوره ۱ سوم، شماره ۱، صفحات ۱۱۵-۱۳۷.
۳۴. کاظمی، ملیحه سادات و عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۰). رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره ۷، ص ۷۵-۵۴.
۳۹. سامانی، سیامک. جوکار، بهرام. صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶). تاب آوری، سلامت روانی و رضایت مندی از زندگی، روان پزشکی و روان شناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۳، ۲۹۰-۲۹۵.
۴۱. دلگشایی، بهرام، توفیقی، شهرام، کرمانی، بهناز (۱۳۸۷). رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، افق دانش؛ فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، دوره ۱۴، شماره ۴.
۴۳. شکرکن، حسین، نیسی، عبدالکاسم، نعامی، عبدالزهر، و مهرابیزاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه های اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران (ویژه روانشناسی)، ۳، ۲۴-۱.
۴۴. جهرمی، شاپورامین شایان، احمدی، عباداله و درویش پور فراغه، سکینه (۱۳۸۸). بررسی رابطه ی میان جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره ی راهنمایی مدارس دخترانه ی شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره سوم، بهار ۸۸، ص ۱۰۹-۱۳۰.

Refrans

1. Abolalaei B (2005) "Worthwhile organization possession, making talent base organization" *Asre Modiriat Journal*; (1): 68.
2. Mirsepasi N." Human resource management and work relations". 1st ed. Tehran: Sherwin 1996: 109.
4. Aarons, G. A., & Sawitzky, A. C (2006) "Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services", *Administration and Policy in Mental Health*, 33(3), 289-301.
6. Fry, F.L (1993)"ntrepreneurship: a planning approach. Minneapolis". West Publishing Company.
7. Barnard, C (1938) "The functions of the executive. Cambridge", MA: Harward University Press.
8. Hellriegell, Don & Slocum, John & Woodman, Richard (1995). *Organizational behavior*, newyork: westpublishing company.
10. Meyer JP, Allen NJ (2005)" A three component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review* 2005; 1(1): 61-89.
11. Barney, Jay B. & Wright, Patrick M (1998) "On becoming a strategic partner: The role of human resources in - gaining competitive advantage.
12. Bi1llikopf, Gregorio (2007)" Conflict management skills", University of California.
13. Shaghei, R. (1999)" Cooperative management and its relation with organizational commitment teachers state public schools geared and normal regions 2 and 4 Mashhad", the end letter ma, Ferdosi university of Mashad.(in Persian).
14. Alexander, D. E (2013)" Resilience and disaster risk reduction: An etymological journey". *Natural Hazards and Earth System Science*, 13: 2707° 2716. DOI:10,5194/nhess-13-2707-2013.2-15.
15. Agnelli, I., Agaibi CE, Wilson JP. Trauma ,PTSD and Resilience. A review of the literature. *Trauma, Violence, & Abuse* 2005; 6 (3): 195-216
16. Bagherinia H, Yamini M, Ildarabadi E, Bagherinia F (2016) "Relationship between personality traits and mental health with resilience mediation in nurses". *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*. 22(6):1063-70. [Persian]
19. Tugade, M.M, & Fredrickson, b. l (2004) "Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences". *Journal of personality and social psychology*, 86. 320-333.
20. Inzlicht, M. Aronson, j, Good, C. & McKay, L (2006)"A particular resilience to hreatening environments". *Journal of experimental social psychology*, 42. 323-336.
22. McConnell, C. J. (2006)" An examinations of the relationships among personorganization fit", individual and organizational value structures, and affective, normative and continuance components of organizational commitment.
23. Saglietti, D., & Zotti, A. M (2010)" Organizational well-being in public health, Climate survey in a Piedmont public health organization". *Gital Med Lav Ergon*, 32(3 Suppl B), B10-16.
25. Bagheri, M. & Tolaye, R (2009)" Organizational commitment Bushehr's study on performance of - organizations".(in Persian).
26. Yaghobi, M. & etal (2008)" Relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of an organization in the hospital lected University of Medical Sciences Isfahan", *Quarterly Scientific-research health management*, the period of 12, No. 35/. 32-25. (in Persian).
27. Edward KL, Hercelinsky JG (2007)" Burnout in the caring nurse: learning resilient behaviors". *British Journal of Nursing* 2007; (16): 240-246.
29. Toosi, M (2007) " Participation management atmosphere" , *Quarterly management in education*, number 1 and (in Persian)..3.
30. Mathieu , John , E & Zajac, Dennis M (1999) "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin* . 108(2) · September 1990 .
31. Alvani, M (2007)" Public management". Publication of the flute. .(in Persian).
35. Urdaneta, O. R., Álvarez, C. J., & Urdaneta, M. D. V (2009) "Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia", *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(47), 446-457.
36. Sani, A. D. (2012) "Strategic Human Resource Management and Organizational performance in the Nigerian Insurance Industry: The Impact of Organizational Climate", *Editorial Note Words from the Board of Editor* 2 Profile of Authors Included in this Number 3 Information for Contributors 51, 5(1), 8.
37. Manuel Henry . I. (2017). *Organization climate climte and organizational commitment of deposit mony banks in rivers state*. *International Journal of Advanced Academic Research Social & anagement Sciences* | ISSN: 2488-9849 Vol. 3, Issue 4 (April 2017).

38. Halpin, A.W. & Croft, D.B (1963)" The Organizational Climate of Schools". Chicago:U. of Chicago.
42. Ahola K, Hakanen J. Job strain (2007) " burnout and depressive symptoms:a prospective study among dentists". *Journal of Affective Disorders* 2007; 104: 103-110.
43. Lindblom KM, Linton SJ, Fedeli C, Bryngelsson I.L (2006) " Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors". *International Journal of Behavioral Medicine* , 13: 51-59.
44. Ahmadi, E., Nouri, A., & Samavtyan, H (2008) "The effect of group training organizational behavior on organizational climate , organizational commitment and job satisfaction in Isfahan municipality personnel". *International Journal of Psychology*, 43(3-4), 82-82.
40. Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P (1974)" Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Organizational climate relationship resilience in employees of Zanjan cooperative office

Soheila,nouhi . Nastaran, Nasimi

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to investigate the relationship between cheerfulness and resilience among employees of Zanjan cooperative office.

Method: the present study was a descriptive-analitic study of cross sectional an applied type.the statistical population of this study was all employees of Zangan cooperatives office.out of 186 employees of the organizational,115 emplypyees were selected by simple random sampling.in order to collect information,a questionnaire was used including organizational checklist, resilience and organizational commitment.data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation for resilience), and inferential statistics of pearson correlation coefficient and regression analysis.the significance level in this study was less than 0.05.

Result: improvement in the organizational climate can increase the commitment of employees and continuously lead to maintaining the organization's can competitive capabilities.

Conclusion: the results of the research show that there as a positive and significant relationship between organizational climate with resilience.

Keywords: Organizational climate relationship , resilience , Employees, Co-operative